

Rassegna del 27/06/2018

LAVORO

27/06/2018	Corriere della Sera	«Chi usa contratti pirata restituisca sgravi e sconti»	Querzè Rita	1
27/06/2018	Foglio Inserto	Non esistono "cattivi lavori" se l'azione politica riesce a nobilitarli. Occuparsi dei servizi	Gori Giorgio	2
27/06/2018	Il Fatto Quotidiano	Meno contratti precari, punito chi delocalizza - Stretta su interinali, precari e sulle delocalizzazioni	Di Foggia Carlo	4
27/06/2018	Italia Oggi	Posti di lavoro da garantire 10 anni	Cirioli Daniele	6
27/06/2018	Libero Quotidiano	Intervento - A salvare l'occupazione distrutta dalla tecnologia non ci pensa nessuno	Villois Bruno	7
27/06/2018	Repubblica	Se i giovani pagano il conto della crisi - Sono i giovani a pagare il conto	Saraceno Chiara	8
27/06/2018	Sole 24 Ore	Il ruolo irrinunciabile dei corpi intermedi	Vittadini Giorgio	9
27/06/2018	Sole 24 Ore	Se l'analfabetismo digitale fa più paura della «gig economy»	Bentivogli Marco	10
27/06/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Quando il manager HR usa i social network - Quando il capo HR incontra i social	Barbieri Francesca	12
27/06/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Dalla durata alle soglie, il ruolo dei contratti collettivi	Falasca Giampiero	14
27/06/2018	Sole 24 Ore .lavoro	Giusta causa Parametri diversi per il recesso del dirigente	...	15

WELFARE E PREVIDENZA

27/06/2018	Giornale	Esplode la bomba poveri: superata la soglia di 5 milioni	de Feo Fabrizio	16
27/06/2018	Italia Oggi	È pari all'1,1% la rivalutazione Istat per gli assegni familiari	Barbero Matteo	18
27/06/2018	Sole 24 Ore	Regolarità contributiva da luglio consultabile in tempo reale	Prioschi Matteo	19

ECONOMIA

27/06/2018	Corriere della Sera	Le due Italie del 4.0: i Piccoli tagliati fuori	Di Vico Dario	20
------------	----------------------------	---	---------------	----

«Chi usa contratti pirata restituisca sgravi e sconti»

L'Ispettorato del lavoro: «Applichiamo la legge». La Cisl: «Già presentato un esposto»

MILANO È scoppiata la guerra dei contratti. Ad accendere la miccia l'Ispettorato del lavoro. Con due circolari — la numero 3 e la numero 4 del 2018 — emanate una settimana fa. Il messaggio è chiaro: le aziende che applicano contratti firmati da organizzazioni dalla rappresentatività marginale si preparino a pagare. Prima di tutto la differenza che c'è tra i contributi calcolati con questi contratti e quelli definiti in base ai contratti firmati dalle associazioni comparativamente più rappresentative. Ma alle aziende che applicano contratti marginali toccherà anche restituire gli sgravi ricevuti ad esempio per le assunzioni al Sud o per le assunzioni di giovani.

«L'Ispettorato del lavoro è un ente non solo inutile, ma estremamente dannoso. Mantenerlo in vita significa alimentare un carrozzone che non si capisce a chi e a cosa serva», è andato giù pesante nei giorni scorsi il segretario generale della Cisl Francesco Cavallaro. Dalle parole ai fatti: ieri la Cisl ha presentato un esposto contro l'Ispettorato «a tutela della propria dignità, immagine e onorabilità». «Auspichiamo l'intervento urgente di governo e Parlamento affinché venga applicato l'articolo 39 della Costituzione», attacca Cavallaro.

E qui la questione si complica. Ci sarà un motivo se l'articolo 39 della Costituzione non è stato applicato in oltre 70 anni. Per firmare contratti validi per un'intera categoria i sindacati dovrebbero registrarsi. Ma non hanno nessuna voglia di sottoporsi a questo controllo. D'altra parte i sindacati un accordo per misurare la rappresentanza lo hanno firmato (nel gennaio 2014). Le associazioni datoriali neanche quello. Ora Confindustria, Confcommercio e Confartigianato si dicono pronte ad affrontare il problema. E quindi a contarsi. Ma come? Tutto da vedere.

Dal canto suo il vertice dell'Ispettorato tiene la posizione. «La legge riserva varie competenze ai sindacati comparativamente più rappresentativi. Il ministero del Lavoro ha fatto una rilevazione su questo nel 2016. Noi ci limitiamo ad applicare le leggi. E non abbiamo paura di andare in giudizio. È già successo con il mondo coop, quando non riconoscemmo i contratti firmati dall'Unici, l'Unione nazionale cooperative italiane. Alla fine abbiamo avuto ragione».

Per evitare che la materia venga discussa solo in tribunale, ora toccherebbe alle associazioni delle imprese battere un colpo.

Rita Querzè

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Non esistono “cattivi lavori” se l’azione politica riesce a nobilitarli. Occuparsi dei servizi

I SALARI DEI MOLTI LAVORATORI PAGATI TROPPO POCO DEVONO DIVENTARE UNA PRIORITÀ PER IL PD. IL PROBLEMA È LA BASSA PRODUTTIVITÀ, MA UNA SOLUZIONE C’È: SALARIO MINIMO

Al direttore - La questione dei salari - dei molti lavoratori pagati troppo poco - deve diventare una priorità per il Pd. Puntare su innovazione e formazione è fondamentale, ma non sufficiente: a difesa dei diritti dei lavoratori serve la politica.

Se in Italia i salari sono cresciuti nettamente meno che in altri paesi (solo del 6,3 per cento in vent’anni) è certamente a causa della modesta crescita della produttività (più 5,8 nello stesso periodo, un quinto di Francia, Germania e Regno Unito, per non parlare degli Stati Uniti). Sappiamo che qui si richiedono maggiori investimenti e innalzamento delle competenze. Ma la bassa produttività non è l’unica ragione. A partire dalla metà degli anni Settanta si è registrato uno sbilanciamento nella distribuzione del valore aggiunto tra profitti e salari, con una flessione del 15 per cento della quota di reddito destinata ai salari.

Esiste poi una terza spiegazione, che non riguarda solo il nostro paese: il trade-off tra posti di lavoro persi negli anni della crisi e posti di lavoro creati negli anni della ripresa è stato tendenzialmente peggiorativo in termini contrattuali e retributivi.

Tra il 2008 e il 2017 in Italia si sono persi 895 mila posti di lavoro nell’industria e nelle costruzioni, e si sono guadagnati 810 mila occupati nei servizi, soprattutto in tre settori: alberghi e ristorazione, servizi socio-sanitari e servizi alle famiglie: posti di lavoro mediamente peggiori, e peggio pagati, di quelli andati perduti negli anni precedenti.

Un recente studio della Federal Reserve Bank di New York, firmato da Richard Florida, Todd Gabe e Jaison R. Abel, inquadra chiaramente il problema: “Le professioni della conoscenza ben retribuite occupano solo un terzo della forza lavoro, e solo il 5 o il 6 per cento degli americani opera nei settori della manifattura. Anche con un tasso la disoccupazione inferiore al 4 per cento, più di 65 milioni di americani - quasi la metà dell’intera forza lavoro - svolgono lavori pagati poco in campi come i servizi di ristorazione, il commercio e i servizi sanitari e alla persona”.

Lo studio è stato condotto tra il 2011 e il 2017 monitorando l’evoluzione della condizione professionale di un ampio campione di lavoratori occupati in attività caratterizzate da basso salario, per scoprire che “solo una piccola percentuale di questi (il 5,2 per cento) ha effettive opportunità di veder migliorare il proprio salario e la propria vita, con più probabilità di restare disoccupati che di salire la scala sociale”.

Tra i fattori che rendono difficile il miglioramento delle condizioni dei lavoratori impegnati in “bad jobs”, uno dei più importanti - insieme all’età - è ovviamente l’istruzione:

un diploma o un titolo di studio più elevato aumentano sensibilmente la probabilità di trovare un lavoro migliore. Istruzione e sviluppo delle competenze non sono però sufficienti - sostengono i tre economisti - per risolvere il problema americano dei lavori pagati troppo poco. Serve la politica.

In passato molti lavori nell’industria manifatturiera non si potevano certo definire “buoni lavori”. Lo sono però diventati, grazie al diritto del lavoro e alle conquiste del movimento sindacale.

Non è dunque detto che i posti di lavoro nei servizi siano condannati a essere per sempre mal retribuiti. Com’è accaduto per il lavoro manifatturiero, anch’essi possono essere oggetto di progressivo miglioramento. Le imprese che implementano una strategia di “buoni posti di lavoro”, pagando di più i lavoratori e coinvolgendoli maggiormente, vedono spesso una combinazione di più alta produttività e miglior servizio alla clientela, che porta a maggiori profitti.

“Una strada sottovalutata per ricostruire una classe media in America - concludono i tre economisti - è quella di trasformare milioni e milioni di posti di lavoro a bassa retribuzione in occupazioni migliori e pagate di più”.

E’ un obiettivo che dobbiamo perseguire anche in Italia. I lavori a basso valore aggiunto sono molti, e sono quelli per i quali è più difficile immaginare un aumento della produttività e quindi dei salari (anche se è ovviamente auspicabile che l’innovazione possa intervenire positivamente anche in questi mercati). Possiamo immaginare che le stesse imprese alla lunga si pongano il problema di sostenere la domanda interna attraverso un aumento dei salari e del potere d’acquisto diffuso, ma nel frattempo è la politica che si deve muovere.

La soluzione numero uno è l’introduzione del salario minimo universale, recentemente proposto dal Partito democratico, il cui scopo è quello di proteggere le categorie escluse dalla contrattazione nazionale, i cosiddetti working poors. Si tratta di una misura da determinare con attenzione, evitando di fissarne l’importo ad un livello troppo alto (com’era probabilmente quello proposto da Matteo Renzi, pari all’80 per cento del salario mediano), poiché questo porterebbe ad un aumento della disoccupazione e del sommerso, e che andrebbe accompagnato con una riduzione del prelievo fiscale, alzando l’asticella della no tax area o riducendo la tassazione di voucher e strumenti simili. E’ vero che la contrattazione nazionale garantisce un salario superiore, ma solo a chi ne è effettivamente coperto.

Sul salario minimo si è scontata fin qui una



forte resistenza, legata agli squilibri Nord-sud e alla conseguente difficoltà di stabilire un salario minimo orario che vada bene sia a Milano che a Ragusa, su cui si innesta il rifiuto di uno standard determinato in relazione al costo della vita. Io penso che questo scoglio debba essere superato con decisione.

Per altri, a fronte di un livello di copertura della contrattazione collettiva pari all'85 per cento, sarebbe preferibile concentrarsi sulla contrattazione aziendale e territoriale. Difficile però immaginare che si tratti di scelte necessariamente alternative. Lo spazio della contrattazione decentrata è senz'altro quello che più consente di allineare obiettivi di innalzamento della produttività e dei salari, anche azienda per azienda; quanto però ai "bad jobs", la somma dei lavoratori esclusi dalla contrattazione collettiva nazionale, più quelli formalmente coperti ma in realtà pagati meno di quanto previsto dai contratti, più i finti lavoratori autonomi, arriva oltre i due milioni. Mi pare basti per imporre il tema tra le nostre priorità.

Giorgio Gori, sindaco di Bergamo

DECRETO DIGNITÀ

Meno contratti precari, punito chi delocalizza

DI FOGGIA
A PAG. 17

LA BOZZA Il "decreto dignità" in Consiglio dei ministri in settimana. Limiti per i contratti a termine. Le società che si spostano all'estero dovranno restituire i contributi pubblici

Stretta su interinali, precari e sulle delocalizzazioni

Ludopatia, addio spot

La norma prevede il divieto totale di pubblicità per tutti i giochi d'azzardo

» CARLO DI FOGGIA

Una stretta ai contratti a termine e in somministrazione; l'impresa che delocalizza dovrà invece restituire eventuali fondi pubblici ricevuti e sarà multata; viene poi abolita la pubblicità per il gioco d'azzardo. Sono i punti salienti del "decreto dignità" a cui lavora il dicastero Lavoro e Sviluppo Economico guidato da Luigi Di Maio. Se verrà risolto il nodo coperture, il testo andrà in Consiglio dei ministri già questa settimana.

IL TESTO è stato preparato con la squadra di consiglieri economici guidati dal professor Pasquale Tridico. Stando alla bozza - visionata dal *Fatto* - modifica il "decreto Polletti" che ha liberalizzato il ricorso ai contratti a termine facendo esplodere il ricorso al tempo determinato. Potranno essere rinnovati massimo quattro volte (invece di cinque) entro il limite dei 36 mesi; per disincentivare il ricorso viene inserito un rincaro del costo contributivo di 0,5 punti (ma potrebbe salire a 1) per ogni rinnovo. Ritorna poi la "causale", cioè la ragione da fornire per giustificare il ricorso a un contratto a tempo, dopo il primo rinnovo o comunque per contratti più lunghi di 12 mesi (per ra-

gioni tecno-produttive, sostitutive e picchi di attività, magari stagionale, da individuare con un decreto). Viene esteso a 270 giorni il tempo entro il quale si può impugnare il contratto. Due modifiche che di certo aumenteranno i contenziosi e che si applicano ai contratti in essere. La stretta più forte è però verso il lavoro "in somministrazione", cioè quello fornito dalle agenzie interinali che di fatto affittano alle imprese i lavoratori. Non potranno più usare contratti a tempo indeterminato e quelli a termine avranno gli stessi limiti degli altri (compreso il rincaro contributivo e la causale) e rientreranno nel tetto massimo del 20% di contratti temporanei imposto alle aziende. In questo caso le norme non coinvolgono i rapporti già in essere.

L'altra stretta è sulle imprese che hanno ricevuto un sostegno pubblico e che delocalizzano produzioni all'estero, sia fuori dall'Ue che in un altro Paese membro dell'Unione. A prescindere da dimensioni e posti di lavoro persi, dovranno restituire l'aiuto fornito dallo Stato in qualsiasi forma (contributo, finanziamento agevolato, garanzia ecc.) e potranno subire una multa da due a quattro volte il beneficio ottenuto. La vigilanza toccherà alle amministrazioni che hanno erogato gli aiuti. Viene fatto obbligo di mantenere in Italia la produzione agevolata per almeno dieci anni, così come il numero di lavoratori impiegati pena la decadenza e restituzione degli aiuti. Le amministrazioni dovranno verificare se sussistono le condizioni per la revoca, o se un calo degli occupati è giustificato da quello della produzione per evitare che la nor-

ma venga interpretata troppo rigidamente e "si risolva al contrario in una circostanza incidente sulla stessa capacità di sopravvivenza dell'impresa". Gli obblighi vengono però estesi anche ai "progetti agevolati", per evitare che le aziende ricevano sussidi per ricerca e sviluppo e poi delocalizzino. La nuova normativa si applicherà a tutti i casi in essere al momento dell'entrata in vigore, quindi - filtra al ministero - anche, per dire, all'Embraco di Riva di Chieri, dove la multinazionale brasiliana, che ha ricevuto sussidi pubblici, ha lasciato lo stabilimento da 417 operai - ora rilevato dal gruppo israeliano-cinese Ventures - per andare in Slovacchia. In sostanza viene inasprita la normativa in vigore che prevede solo la decadenza del beneficio se la produzione viene spostata extra-Ue e causa una perdita del 50% dei posti di lavoro. Le imprese dovranno restituire anche i benefici dell'Iper ammortamento sui beni che cederanno all'estero.

ARRIVA poi divieto totale di pubblicità per tutti i giochi d'azzardo (comprese le lotterie). Sparirà perfino quella a bordo campo negli eventi sportivi. Chi non lo rispetterà, rischia una sanzione del "5% del valore della sponsorizzazione o



della pubblicità e in ogni caso non inferiore, per ogni violazione, e 50.000 euro". Il ricavato andrà al fondo per il contrasto al gioco patologico. Restano le sanzioni da 100mila a 500mila euro per chi viola il divieto di spot durante spettacoli dedicati ai minori. In totale la spesa del settore in pubblicità sfiora i 200 milioni, più o meno il buco che - stima la Ragioneria - si aprirebbe per l'erario dal calo della raccolta. Il ministero punta a coprirlo con l'aumento dal 20 al 40% della tassazione sul gioco online.



La scheda

■ CONTRATTI

I contratti a termine potranno essere rinnovati massimo quattro volte (invece di cinque) entro il limite dei 36 mesi. Per disincentivare il ricorso viene inserito un rincaro del costo contributivo di 0,5 punti (potrebbe salire a 1) per ogni rinnovo. Ritorna la "causale"

■ CHI "FUGGE"

Le aziende che delocalizzano dovranno restituire i contributi pubblici



Modifiche Il testo interviene sulla linea del decreto Poletti *Ansa*

IMPEGNO CHIESTO IN CAMBIO DEL BONUS ASSUNZIONI

Posti di lavoro da garantire 10 anni

Chi fruisce di bonus assunzioni dovrà garantire i posti di lavoro per un decennio. A stabilirlo è la bozza del decreto dignità che vincola gli aiuti di stato concessi in funzione dell'incremento dell'occupazione al mantenimento per almeno 10 anni dei livelli occupazionali raggiunti, pena la revoca dell'incentivo. Tra le altre novità l'addio allo staff leasing, cioè alla somministrazione a tempo indeterminato, e la reintroduzione delle causali per il contratto a termine, ma solo per le proroghe del primo contratto o per il primo contratto di durata superiore a un anno (resta libero e acausale il contratto a termine di durata fino a 12 mesi).

Dieci anni di lavoro. La norma ha il fine di preservare il mantenimento dei livelli occupazionali presso le imprese che beneficino di aiuti di stato e lo fa vincolando, per legge, ogni assunzione a un periodo minimo di 10 anni. Nel dettaglio, il vincolo si applicherà alle misure di aiuto di stato che, ai fini dei loro riconoscimento, prevedono tra i requisiti quello dell'incremento dell'occupazione (si pensi, ad esempio, al bonus assunzione disabili ex art. 13 della legge 68/1999). In tali casi sarà previsto l'obbligo di mantenere il personale impiegato presso l'unità produttiva agevolata o gli addetti all'attività interessata dalle agevolazioni per un periodo, a partire dall'ultimazione dell'iniziativa, pari ad almeno 10 anni. La violazione del nuovo obbligo sarà sanzionata con la revoca, totale o parziale, dei benefici concessi.

Addio staff leasing. In materia di somministrazione la novità principale è l'abrogazione dello staff leasing, della somministrazione a tempo indeterminato, lasciando in vita la sola somministrazione a tempo determinato. In quest'ultimo caso, peraltro, è previsto che al lavoratore si applichi la stessa disciplina del contratto dipendente a termine, con termine iniziale che potrà essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal Ccnl applicato dall'agenzia di somministrazione.

Gli interinali nel computo degli occupati. Altra novità rilevante è l'introduzione dei lavoratori somministrati nel computo della forza lavoro dell'azienda. In particolare, la nuova norma stabilisce che, al fine dell'applicazione di tutte le discipline per le quali sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si dovrà tener conto del numero medio mensile dei lavoratori somministrati (a termine), nonché dei dirigenti impiegati negli ultimi due anni, in base all'effettiva durata. La novità si applicherà anche ai fini del calcolo del tetto del 20% attualmente previsto per contingentare l'assunzione di lavoratori a termine.

Contratto a termine più costoso. Diverse le novità sul contratto a termine (si veda anche *ItaliaOggi* di ieri). L'aspetto principale è suddivisione di due discipline: la prima che lascia libera l'assunzione a termine, cioè senza la necessità di una causale, applicabile nel caso in cui il rapporto abbia una durata fino a 12 mesi; la seconda che vincola, invece, l'assunzione alla presenza di una delle seguenti causali se l'assunzione ha una durata superiore (a 12 mesi) e nel caso di proroghe del primo contratto:

1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, o per esigenze sostitutive;
2. esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;
3. esigenze relative alle attività stagionali e a picchi di attività.

Daniele Cirioli

© Riproduzione riservata



Intervento

A salvare l'occupazione distrutta dalla tecnologia non ci pensa nessuno

BRUNO VILLOIS

■ ■ ■ L'innovazione tecnologica si sta impossessando di una parte rilevante del nostro quotidiano. La fame di tecnologia nei cittadini sembra più essere uno *status symbol*. Disporre di telefoni sempre più ricchi di funzioni e contenuti, sconosciuti alla maggioranza degli utilizzatori, fa sentirsi più importanti, alla moda chi li possiede. Ben diversa e più complessa è l'evoluzione tecnologica nell'uso industriale e nei servizi, la quale se non governata potrebbe mandare in soffitta milioni di posti di lavoro, recuperabili solo nel tempo.

A ben vedere nella storia dell'industria, qualcosa di analogo è accaduto nell'ottocento e nei primi decenni del novecento, ma a quel tempo le masse di lavoratori erano fatte per lo più di analfabeti o simil tali e le specializzazioni o gli indirizzi professionali venivano demandati da una generazione alla successiva esclusivamente nei ceti sociali. Oggi Internet e annessi sono trasversali, hanno permesso di costruire ricchezze immense. Ad incrementarle in maniera esponenziale, oltre alla domanda illimitata, c'è un tassazione molto più che accomodante. Sugli utili miliardari contabilizzati, Google, Amazon, Facebook, Apple pagano al fisco cifre irrisorie.

Per tenere il passo della tecnologia e limitare la perdita di lavoro, si confrontano due correnti di pensiero, derivanti dal mondo della ricerca e del sapere, riguardanti il rischio di un impoverimento diffuso nelle società mature, dovuto alla perdita dei posti di lavoro o almeno all'incertezza di poterli mantenere nel tempo. Parte rilevante della popolazione delle nazioni benestanti è proiettata verso un populismo difensivo, che nulla ha a che fare con l'innovazione tecnologica, ma che ha come bersaglio il migrante, il quale partendo sovente da condizioni sociali miserevoli non

può essere il nemico che ruba posti di lavoro non disponendo di alcuna competenza tecnologica. La prima corrente di pensiero ritiene fondamentale che Stati e imprese mettano mano al portafogli e sciorinino investimenti indirizzati a trasformare socialità e imprese adeguate ai nostri tempi, con al centro la tecnologia e una formazione specializzata in modo da utilizzarla al suo massimo potenziale. La seconda corrente di pensiero ritiene di colpire centinaia di player tecnologici mondiali, con tassazioni ben più rilevanti, in modo da far confluire nelle casse pubbliche ingenti risorse da investire sia in tecnologia che in formazione, generando però il rischio, o forse il vantaggio, di limitarne gli investimenti, riducendo l'accelerazione tecnologica. D'altronde il sistema pubblico in generale è gravato da indebitamenti massicci che ne riducono le possibilità di fare grandi investimenti, mentre quello privato è disponibile ad investire solo in presenza di benefici fiscali rilevanti. In entrambi i ragionamenti è fondamentale puntare sugli investimenti e sulla formazione specialistica, ma partendo da soluzioni differenti. Di certo il pensiero che il populismo diventi imperante, a causa di un'accelerazione e un aumento dimensionale di un impoverimento diffuso, deve aprire a un rapido modello di risposta che arrivi univoco dalle società mature.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il commento

SE I GIOVANI
PAGANO IL CONTO
DELLA CRISI

Chiara Saraceno

minorenni e i giovani fino ai 34 anni costituiscono quasi la metà – 2.320.000 – di tutti coloro che si trovano in povertà assoluta in Italia. È un dato ormai strutturale. L'aumento della povertà assoluta avvenuto dal 2005 è fortemente concentrato tra i più giovani.

pagina 28

La crisi e la povertà

SONO I GIOVANI
A PAGARE
IL CONTO

Chiara Saraceno

minorenni e i giovani fino ai 34 anni costituiscono quasi la metà – 2.320.000 – di tutti coloro che si trovano in povertà assoluta in Italia. È un dato ormai strutturale. L'aumento della povertà assoluta avvenuto dal 2005, e in particolare dalla crisi del 2008, è fortemente concentrato tra i più giovani. In un Paese in cui ci si lamenta che non nascono abbastanza bambini, una percentuale altissima delle giovani generazioni non ha abbastanza da vivere. E se qualche giovane si azzarda a formare una famiglia prima dei 35 anni, corre seri rischi di povertà per sé e per i suoi famigliari. Sarà anche vero che c'è la ripresa. Ma non ha ancora toccato le aree e i gruppi più svantaggiati, facendo anzi aumentare i divari tra Centro-Nord e Mezzogiorno, tra giovani e anziani, tra famiglie senza figli o con un solo figlio e famiglie con più figli, oltre che tra famiglie giovani e famiglie di anziani. È un fenomeno che non riguarda gli stranieri, che pure presentano tassi di povertà quasi cinque volte più elevati rispetto agli italiani e corrispondono a un quinto di tutti i poveri assoluti. Se a questi dati si accostano quelli sui Neet – oltre due milioni di giovani tra 15 e 29 anni che non studiano né lavorano né fanno tirocini, anch'essi fortemente concentrati nel Mezzogiorno – emerge lo spaccato di un paese che sta lasciando andare alla deriva, insieme ad una parte sostanziosa delle giovani generazioni, anche le proprie stesse risorse per il presente e il futuro. E mi limito solo ai dati sulla povertà assoluta, i più drammatici e incontrovertibili. A fronte di questi numeri non c'è più tempo da perdere. Sono necessarie azioni sistematiche a più livelli. In

primo luogo, occorre iniziare ad attuare gli obiettivi del reddito di cittadinanza rafforzando ed estendendo il "Reddito di inclusione": alzandone il livello per avvicinarlo alla soglia della povertà assoluta e finanziandolo in modo sufficiente da coprire almeno tutti i poveri assoluti. In attesa di una riforma dei centri per l'impiego, che richiede tempo e risorse, sarebbe opportuno affiancare al "Rei", per coloro che sono abili al lavoro, gli assegni di ricollocazione approvati e finanziati dal governo precedente, ma mai veramente decollati. Ma occorre anche rivedere il sistema frammentato e inefficiente di sostegno al costo dei figli, in modo da evitare il più possibile la povertà delle famiglie nonostante ci sia almeno un occupato (riguarda quasi il 12% delle famiglie con persone di riferimento operaio o assimilato, di più se si considera la povertà relativa). È anche indispensabile investire in modo capillare, sul territorio, nell'individuazione e accompagnamento dei Neet, offrendo loro occasioni stimolanti ed efficaci di valorizzazione delle capacità. Infine, occorre investire nei servizi di base, in quelli per l'infanzia, nella scuola, non solo per favorire l'occupazione delle madri, ma per contrastare gli effetti della povertà sulla salute e lo sviluppo, fisico e cognitivo, dei bambini, i più danneggiati dall'esperienza di povertà.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Chiara Saraceno, sociologa, si occupa di famiglia, disuguaglianze, povertà e welfare. Tra i suoi ultimi libri "Mamme e papà" (il Mulino, 2016) e "L'equivoco della famiglia" (Laterza, 2017)



IL RUOLO IRRINUNCIABILE DEI CORPI INTERMEDI

ARCHIVIARE LE ESPERIENZE POSITIVE DI JOBS ACT E INDUSTRIA 4.0 SAREBBE UN ERRORE

di **Giorgio Vittadini**

Sollecitando sul Sole 24 Ore un dibattito su nuovi lavori e nuove regole nell'era della *Gig economy*, Alberto Orioli ha citato il «sistema virtuoso dei *voucher*» come esperienza italiana di mercato del lavoro «bruciata» da un approccio politico-regolamentare rigido, datato. Un'angolatura incapace - forse anche per qualche inerzia ideologica - di esplorare e sperimentare davvero il nuovo. Come affrontare e superare il bivio novecentesco «subordinazione *versus* autonomia» nel lavoro?

La parabola dei *voucher* è certamente esemplare. Come ha spesso notato Pietro Ichino, i «buoni» non sono mai stati un'anomalia ma piuttosto una risorsa per il mercato del lavoro nazionale. Non si sono mai proposti come strumento egemone di contrasto alla disoccupazione giovanile od «*over 50*», all'insegna di una flessibilizzazione selvaggia. Non hanno mai preteso di coinvolgere i 7 milioni di *mini-jobber* tedeschi: ma nell'ultimo anno di operatività piena (il 2016) i *voucher* italiani hanno fatto lavorare in modo flessibile e legale 1,7 milioni italiani. Hanno generato lavoro (reddito) «aggiunto», non sottratto ad altri: il controvalore dei 133 milioni di *voucher* utilizzati è stato pari a 50mila posizioni *full time*, meno dell'1% della forza lavoro italiana.

Da quando comunque la rifor-

ma Biagi li ha inseriti in una rinnovata «cassetta di attrezzi», i *voucher* hanno conosciuto solo un'affermazione rapida: dal mezzo milione del 2008, sono decollati fino al quasi-raddoppio annuale fra 2014 e 2015 (115 milioni), prima che il referendum anti-Jobs Act trovasse in essi il terreno pretestuoso di uno scontro puramente politico. Stagionali agricoli e insegnanti ripetitori, babysitter e addetti al turismo o alla distribuzione commerciale: l'Azienda-Italia è sempre stata piena di *Gig worker* più o meno tradizionali, anche prima dei *rider* di Foodora.

I *voucher* - nell'Italia attanagliata dalla recessione e dalla disoccupazione giovanile - hanno mostrato di saper fare la loro parte. C'era qualche sintomo di abuso? Sarebbe stata sufficiente un'azione amministrativa più incisiva sul piano dell'ispezione; oppure - com'era stato suggerito da più parti - una «manutenzione» alla *regulation*. Invece è stato sacrificato un buon tentativo di tenere le mutazioni del lavoro e del suo mercato in un territorio di regole e riforme, ciò che contraddistingue la civiltà economica europea.

Un dibattito aggiornato su lavoro e *Gig economy* appare quindi più che opportuno (sarà al centro anche di Mesharea, un *format* innovativo che la Fondazione per la Sussidiarietà ha deciso di promuovere nell'ambito del Meeting di Rimini 2018). È anzitutto un buon modo per obbligare forze politiche e sociali a interrogarsi qui e ora sulla reale agenda-Paese.

Il Jobs Act è stato assieme a Industria 4.0 l'eredità positiva dell'ultima legislatura: sarebbe un errore se quella appena iniziata - e il nuovo governo - la ignorasse e archiviassero.

Le politiche attive e il ruolo del-

le agenzie di servizi per il lavoro sono una strategia ancora in attesa di sviluppo, senza dimenticare i progetti già sperimentati da Regioni come la Lombardia. Gli incentivi alla digitalizzazione industriale hanno creato investimenti, Pil, competitività esterna per il made in Italy: ora devono vincere la sfida dell'occupazione, sul terreno della «formazione 4.0».

È una prospettiva - quella offerta a ingegneri e periti industriali - che può sembrare lontana dai problemi quotidiani di *Gig worker* e *Neet*. In realtà tutti i giovani - disoccupati, poco occupati, occupabili - condividono una legittima esigenza-aspettativa: quella di poter imboccare percorsi «di regole», in cui l'*education* diventa un volano per l'intera Azienda-Paese. Regole che nel ventunesimo secolo non possono più essere quelle uni-dimensionali di una legislazione o di una contrattazione nazionali. Sono «regole» che - sempre di più - attendono di essere prodotte da coloro che le devono poi utilizzare: le imprese, i lavoratori, le loro associazioni: i corpi intermedi al cui ruolo cui l'Azienda-Italia non può rinunciare. Per questo l'impegno per la riforma dei contratti, formalizzato da Confindustria e organizzazioni sindacali quattro giorni dopo il 4 marzo appare a tutt'oggi un esito più rilevante di quello dello stesso voto politico.

Presidente della Fondazione
per la Sussidiarietà

© RIPRODUZIONE RISERVATA



SE L'ANALFABETISMO DIGITALE FA PIÙ PAURA DELLA «GIG ECONOMY»

LA GRANDE TRASFORMAZIONE IN ATTO CI PONE UNA SFIDA SUL DECENTRAMENTO CONTRATTUALE

di **Marco Bentivogli**

Il dibattito aperto da Alberto Orioni su questo giornale, soprattutto per approccio e contenuti è un ulteriore tentativo, spero fruttuoso, per riaprire con connotati post-ideologici il discorso pubblico sul lavoro. Sono già visibili gli effetti della vigilia della grande trasformazione del lavoro, delle produzioni, delle nostre vite. Il combinato disposto di Industria 4.0 e delle infrastrutture di *blockchain* cambierà in maniera profonda l'organizzazione del lavoro. Confinare tali effetti ai lavori dei *rider* e ai relativi "lavoretti" è una lettura approssimativa, anche per il numero dei cosiddetti *Gig worker*, lo 0,04% del mercato del lavoro italiano (si vedano gli studi di Katz and Krueger, 2016).

Il lavoro 4.0 va ben oltre la *food delivery*, e necessita, anche nella produzione industriale, di nuove categorie interpretative e giuridiche che non asfaltino il nuovo lavoro. La grande trasformazione sta cambiando tempi e spazi del lavoro industriale. Lo *smart working* mette in crisi l'idea delle 8 ore, 40 settimanali ma lo fa in modo virtuoso, se contrattate. Abbiamo la prova che in tutti i casi in cui abbiamo contrattato le tutele, è migliorata la conciliazione vita/lavoro e la produttività.

Con il nuovo governo rischiamo l'ottava riforma del mercato del lavoro in 11 anni, in un Paese in cui puntualmente ci si divide su queste norme senza peraltro applicarne le intuizioni migliori (vedi, ad esempio, l'apprendistato, la certificazione delle competenze, che attendiamo dalla legge Treu del '97). Con Pietro Ichino, ho più volte sottolineato che servono norme adeguate ai tempi, ma anche la stabilità di esse, perché la stabilità è un valore. La contrattazione collettiva, su cui insiste la Cisl da anni, più della legge, a tutti i livelli, ha garantito una maggiore affidabilità, stabilità

ed esigibilità delle tutele (soprattutto dopo gli accordi in Fca del 2011).

Nel lavoro 4.0 industriale sono necessari sistemi di inquadramento moderni e intelligenti che descrivano e valorizzino la professionalità in evoluzione dinamica. Se cambiamo solo nomi alle mansioni e non comprendiamo i nuovi ruoli, perderemo l'ennesimo treno. Con una contrattazione efficace si fa crescere contemporaneamente la professionalità di tutti i lavoratori, facendo un bene all'insieme dei lavoratori, la professionalità individuale, facendo un bene al singolo. Dal mio punto di vista, nel lavoro 4.0, una sperimentazione può riguardare dei veri e propri contratti "ibridi", in cui una parte è quella più simile al lavoro subordinato, anch'essa con contenuti sempre nuovi, e una parte "individuale" in cui la persona è coinvolta in progetti, compiti, responsabilità e risultati con caratteristiche quasi simili al lavoro autonomo o meglio "a progetto".

Se il sindacato non riesce a intervenire su questa parte "individuale" del rapporto di lavoro, non solo lascia solo il lavoratore, ma chiude gli occhi, smettendo di essere - come si diceva una volta - "autorità salariale" perché perde terreno di negoziazione su tutti i contenuti della prestazione lavorativa: orari, professionalità, salute e sicurezza. Non voglio correre troppo avanti ma vedrete quante opportunità ci offriranno le nuove infrastrutture di *blockchain* attraverso gli *smart contract*, occasioni storiche che potrà cogliere chi non gira le spalle al progresso.

Una delle applicazioni, tra le innumerevoli, delle infrastrutture della *blockchain* sono gli *smart contract* (contratti intelligenti).

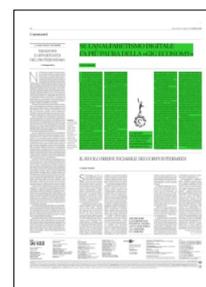
Un contratto intelligente è un accordo che si perfeziona, automaticamente, in presenza di condizioni. Se pensiamo a tutto il mercato del lavoro, non solo alla *Gig economy*, credo che il livello di trasparenza, di fiducia e affidabilità, garantirà semplificazione, e riduzione di abusi.

Certamente le tecnologie *blockchain* permetteranno di avere quelle garanzie di fiducia, affidabilità e sicurezza che nel passato erano necessariamente delegate a una figura "terza". L'esigenza di gestire l'attivazione o disattivazione di un contratto continuativo o saltuario in funzione

di alcune condizioni molto semplici, senza burocrazia, cancellerebbe molti alibi. Il contratto deve far scattare tutte le comunicazioni per avviare le coperture assicurative e contributive e non consentire irregolarità nel riconoscimento dell'orario di lavoro. Ci sono sperimentazioni molto interessanti, in alcuni casi, penso ad app come Strajob (che ha lavorato in collaborazione con la Cisl) che consente al lavoratore di dimostrare la presenza sul luogo di lavoro. Pensate agli *smart contract* collegati ai dispositivi di lavoro anche attraverso le tecnologie *IoT* (*Internet of things*) anche nelle imprese, gli spazi che si aprono sono molti.

Innanzitutto bene fa chi sostiene che serve costruire contratti nuovi, (senza occuparsi subito della loro collocazione gerarchica) aiuta forse più che ricorrere da subito a un'ulteriore delegificazione. Il nuovo lavoro ha sempre più forme inedite e, visti i numeri, a me interessa sempre di più come condizionerà la contrattualistica del lavoratore industriale. Diamo un'occhiata ai dati, molto accurati del mercato del lavoro americano sui *1099rs* (lavoratori indipendenti). La contrattazione e la tecnologia de-zavorrata dalla iper-ideologizzazione del lavoro può fare molto in termini di efficacia e in termini di stabilità. La grande trasformazione ci sfida sul decentramento contrattuale (indicazione che arriva proficuamente anche dalla recente intesa interconfederale) perché è l'unico livello utile a stare al passo con i cambiamenti, come scritto anche nel recente accordo interconfederale sulla contrattazione.

Bisogna puntare a una contrattazione territoriale di ecosistema che migliori l'habitat oggi sfavorevole a imprese e lavoratori. Il 90% dei lavoratori lavora in aziende sotto i 20 dipendenti. Secondo Infocamere 2/3 delle imprese non sono su Internet e 4 imprenditori su 10 dicono che «In-



ternet è inutile» in tempi di rinvio di fatturazioni elettroniche, l'analfabetismo digitale mi preoccupa di più della *Gig economy*. Per fortuna c'è un'«Italia a prescindere» che va fatta crescere, che non chiede rinvii e che è cresciuta lontano dai monitor della rappresentanza e che merita un Paese coraggioso per la sfida del lavoro.

Segretario generale Fim Cisl

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Quando il manager HR usa i social network

— a pagina 29

Strumenti. LinkedIn, Facebook, Twitter, Youtube sono il biglietto da visita delle aziende e sono ritenuti molto credibili: sono usati per comunicazione interna, coinvolgimento, recruiting e web reputation

Quando il capo HR incontra i social

Francesca Barbieri

social media sono ormai il biglietto da visita delle aziende: una recente ricerca dell'agenzia di relazioni pubbliche Edelman evidenzia come siano ritenuti credibili quasi il doppio (63%) rispetto all'immagine veicolata dalla pubblicità (37%). E i direttori del personale attivi in Italia sembrano esserne ben consapevoli, con l'utilizzo sempre più assiduo dei social network. Tra questi il più diffuso è LinkedIn (uno strumento di lavoro nel 92% dei casi), seguono poi le applicazioni di instant messaging come Skype o altre chat (71%) e Facebook (34%), Twitter (19%) e Youtube (22 per cento). Inoltre, quasi il 40% degli hr director usa le intranet interne alle aziende.

A snocciolare questi numeri è Aidp, l'associazione italiana dei direttori del personale sulla base di una survey condotta su tutti i propri tremila associati.

Le ragioni principali di utilizzo dei social riguardano la comunicazione e il coinvolgimento delle persone (78%), la campagna acquisti di profili qualificati (73%), l'inserimento di nuovi assunti (24%). Tutte operazioni svolte con un occhio di riguardo alla web reputation dell'azienda.

«L'opportunità che quasi tutti individuano nell'utilizzo dei social network - spiega Isabella Covili Faggioli, presidente nazionale Aidp - viene vanificata, anzi può diventare un boomerang, se non si è attenti a quello che viene comunicato e a come questa operazione

viene messa in pratica».

L'attenzione alla web reputation riguarda soprattutto la fase di ricerca e selezione di nuove figure da assumere (per il 59% circa dei direttori del personale interpellati) e per costruire un'immagine aziendale positiva in termini di attraction e di engagement. «Con l'affermarsi dei social media - precisa Fiorella Passoni, general manager di Edelman in Italia - le funzioni hr acquisiscono un nuovo mandato all'interno dei propri compiti: quello di creare dei brand ambassador, asset fondamentale per una comunicazione organica ed efficace tra i pubblici interni ed esterni all'azienda». L'utilizzo dei social che includa anche il coinvolgimento dei dipendenti è quindi strategico per la reputazione aziendale a 360 gradi, ma anche per attrarre i migliori talenti sul mercato.

«La famiglia hr - commenta Andrea Barchiesi, Ceo di Reputation Manager, società che si occupa dell'analisi della reputazione dei brand -, pur essendo da sempre tra le categorie più resistenti al cambiamento, comincia a capire il valore strategico dell'informazione online soprattutto per rendere appetibile l'azienda e mantenere a un buon livello la reputazione. Oggi i candidati si informano preventivamente sull'azienda a cui intendono mandare il curriculum; va da sé che i migliori talenti punteranno verso quelle società che offrono loro le garanzie più alte anche in termini di immagine e reputazione».

Oltre il 76% dei direttori del personale interpellati da Aidp, inol-

tre, utilizza i social network come strumento di informazione professionale e per fare rete con gli altri manager e professionisti delle risorse umane. «Il mondo dei social network - sottolinea Moreno Ferrario, sales manager di LinkedIn Italia - è per certi versi più democratico: è aperto e accessibile a tutti, anche alle aziende più piccole che possono così più facilmente fare networking e sviluppare le proprie conoscenze».

Rispetto, infine, alla messa a punto di policy aziendali sull'utilizzo del social network, dall'indagine di Aidp emerge che nel 36% dei casi ci sono regolamenti ben definiti che dettano linee guida e "indirizzi" di comportamento, in circa il 10% dei casi ci sono policy che incoraggiano i dipendenti ad aprire un proprio profilo social, mentre il 9% dei direttori del personale segnala la presenza di un divieto esplicito di accesso ai social esterni da parte dei dipendenti durante l'orario di lavoro.

Invece, nel 36% dei casi non esistono ancora regole messe nero su bianco in merito (e il resto degli intervistati non risponde), come dire che in oltre un'azienda su tre non ci sono regole predefinite. Una situazione «che può portare le persone ad autogestirsi nell'utilizzo dei social - avverte Covili Faggioli - e tra i rischi possibili c'è anche quello di perdere informazioni, belle esperienze e storie positive, che rappresentano un patrimonio anche per il business aziendale».

©@EffeBarbieri

© RIPRODUZIONE RISERVATA



AVIVA

Motivazione e appartenenza



ASSICURAZIONI

La compagnia con 30mila dipendenti nel mondo assume il 30% dei candidati tramite social network

«La partecipazione è alta - commenta Gambardella - ed è anche uno strumento per aumentare il coinvolgimento in attività di social responsibility a livello di gruppo, con effetti positivi sulle motivazioni e sul senso di appartenenza dei nostri collaboratori».

Recruiting, employer branding, social responsibility. Tre «missioni» che Aviva, compagnia assicurativa con 30mila dipendenti nel mondo di cui 600 in Italia, porta avanti sempre di più attraverso i social network.

«Il peso delle assunzioni tramite i social network è del 30% - spiega Enrico Gambardella, people lead di Aviva -, con un trend che rispetto a qualche anno fa risulta in forte crescita».

Oltre alla piattaforma «lavora con noi» a livello di gruppo (attiva da una decina di anni), è stata messa a punto una pagina Facebook riservata ai dipendenti.

Più recente è invece l'avanzata dell'employer branding che si affianca al recruiting. «Abbiamo un team che segue la comunicazione esterna (Twitter, LinkedIn, Facebook) - sottolinea Gambardella -, ma poi è lasciata ai manager la possibilità di fare employer branding. Ci sono delle policy in merito alle informazioni su cosa si può fare e quello che non si può fare, il resto è lasciato al buon senso delle persone».

— Fr. Ba.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

FATER

Più visibili a chi cerca lavoro



LARGO CONSUMO

L'azienda di Pescara nel 2017 ha reclutato il 60% dei candidati tramite il web

candidature gestite, trasformando il recruiting da push (con ricerca diretta continua sul territorio di candidati) a pull (gli interessati ed i candidati ci cercano e si candidano)». E oggi circa il 60% degli inserimenti in azienda passano attraverso i social network (60 su 100 nel 2017). Ma non solo. «Abbiamo investito molto - conclude Nardone - per realizzare e promuovere una nuova intranet aziendale che funzionasse alla stregua dei principali social network, capace di coinvolgere quotidianamente il 100% della popolazione aziendale, senza filtri. Oggi la intranet è uno strumento chiave per favorire la collaborazione e il lavoro di squadra, ricca di contenuti prodotti direttamente dai dipendenti, che si sentono parte sempre più attiva della nostra social community».

«Il nostro ecosistema online consta di quattro strumenti social collegati alla pagina

Careers: Facebook, LinkedIn, Twitter e Youtube che si affiancano al sito web e alla sezione «lavora con noi». A parlare è Gianluca Nardone, direttore delle risorse umane di Fater, il gruppo di Pescara leader nella produzione di assorbenti per la persona (tra i marchi Pampers e Lines) e detersivi per la pulizia della casa (Ace). «I social network - spiega Nardone - ci hanno permesso di amplificare la nostra visibilità sul mercato del lavoro e di incrementare significativamente il numero di

— Fr. Ba.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Strumento modulabile**Dalla durata alle soglie, il ruolo dei contratti collettivi****Giampiero Falasca**

La discussione sulle possibili riforme del contratto a termine dovrebbe tenere in considerazione un aspetto molto rilevante della disciplina vigente: le parti sociali hanno un potere molto ampio di "ridisegnare" la disciplina complessiva di questo strumento.

Potere che viene esercitato molto di frequente (sono pochi i contratti collettivi nazionali che rinunciano ad intervenire sulla materia) e che consente di adattare le regole previste dalla legge ai fabbisogni dei diversi settori produttivi. Lo spazio entro il quale questo potere può essere esercitato è molto ampio, a partire dalla definizione dei limiti quantitativi massimi di utilizzo del lavoro a tempo determinato.

La legge (articolo 23 del Dlgs 81/2015) fissa una soglia massima che può tuttavia essere modificata dalle parti sociali. Secondo la norma, infatti, è consentito a ciascun datore di lavoro (salvo specifiche eccezioni) di stipulare un numero complessivo di contratti a termine che non può eccedere il 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Questo limite non è immutabile, in quanto la legge fa salva la possibilità che i contratti collettivi possano determinare limiti diversi.

I contratti legittimati a intervenire sono quelli sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e possono essere siglati sia al primo livello di contrattazione, sia in sede aziendale.

Un altro aspetto molto rilevante è quello della durata che per legge non può superare complessivamente 36 mesi, per la stipula di contratti a termine sottoscritti fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso addetto.

Il limite è omnicomprensivo, in quanto si applica sia nel caso in cui il contratto sia prorogato, sia in caso di successione di contratti attuata nel rispetto degli intervalli di legge, indipendentemente dai periodi di interruzione. Una volta raggiunto il tale limite, è ammesso un solo rinnovo.

Anche in questo caso, la legge

consente ai contratti collettivi di primo e secondo livello un intervento integrativo, finalizzato a fissare una durata diversa.

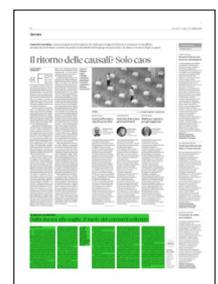
Questo ruolo integrativo si svolge anche per aspetti meno noti ma comunque importanti nell'economia complessiva del rapporto. Il primo è il diritto di precedenza. L'articolo 24, comma 1 del Dlgs 81/2015 riconosce il diritto di precedenza al lavoratore che sia stato utilizzato con uno o più contratti a termine per un periodo superiore a 6 mesi, rispetto alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dall'azienda entro i successivi 12 mesi e con riferimento alle mansioni già espletate (analogo diritto è riconosciuto alle lavoratrici in congedo maternità, con piccole differenze). La disciplina legale può essere modificata, con ampio spazio di manovra, dalla contrattazione collettiva.

Un ruolo integrativo è previsto anche in tema di informazione verso le organizzazioni sindacali. L'articolo 19, comma 5, del Dlgs 81/2015 stabilisce che il datore di lavoro è tenuto a informare i lavoratori, le rappresentanze sindacali aziendali nonché quelle unitarie «circa i posti vacanti che si rendessero disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi». Questi ultimi definiscono, altresì, modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze dei lavoratori in merito al lavoro a tempo determinato nelle aziende. La norma ha l'evidente finalità di agevolare l'ingresso a tempo indeterminato dei dipendenti assunti con il contratto a termine e a tal fine, a prescindere dal diritto di precedenza, si stabilisce il principio di massima circolazione delle informazioni sui posti disponibili.

Anche la formazione dei lavoratori a termine può essere oggetto di disciplina collettiva, seppure qui non l'intervento non è meramente integrativo: secondo l'articolo 26 del Dlgs 81/2015, i contratti collettivi possono disciplinare modalità e strumenti formativi per lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, con lo scopo precipuo di aumentare la loro qualificazione, promuovere la loro carriera e migliorare la loro mobilità occupazionale.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le parti sociali possono adattare le regole generali alle esigenze dei singoli settori



IL MASSIMARIO

CASSAZIONE

GIUSTA CAUSA

Parametri diversi per il recesso del dirigente

«Il licenziamento individuale del dirigente d'azienda può fondarsi su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbono necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di crisi tale da rendere particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'articolo 41 della Costituzione... Sicché la nozione di giustificatezza del licenziamento del dirigente non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo che lo sorregga, basato su motivazione coerente e fondata su ragioni apprezzabili sul piano del diritto, senza necessità di un'analitica verifica di specifiche condizioni, nella sufficienza di una valutazione globale, che escluda l'arbitrarietà del recesso, in quanto intimato con riferimento a circostanze idonee a turbare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro, nel cui ambito rientra l'ampiezza di poteri attribuiti al dirigente».

**Corte di cassazione,
sentenza 16261/2018,
depositata il 20 giugno**



Esplode la bomba poveri: superata la soglia di 5 milioni

*L'indigenza assoluta cresce in un anno dal 7,9% all'8,4%
Il Pd contro il sottosegretario Castelli: ingerenze sull'Istat*

LA SITUAZIONE NEL PAESE

Su 100 persone, 70 sono italiane e 30 straniere
Colpito soprattutto il Sud

IL RAPPORTO

di **Fabrizio de Feo**
Roma

Emergenza povertà. Le persone che vivono in uno stato di assoluta indigenza in Italia superano i 5 milioni nel 2017. Un livello record finora mai visto nel nostro Paese, il più alto registrato dall'Istat dall'inizio delle serie storiche, nel 2005.

Le famiglie in povertà assoluta sono stimate in 1 milione e 778mila per un totale di 5 milioni e 58 mila individui. L'incidenza della povertà assoluta è del 6,9% per le famiglie (era 6,3% nel 2016) e dell'8,4% per gli individui (da 7,9%). L'aumento della povertà assoluta colpisce soprattutto il Mezzogiorno dove vive in questa condizione oltre uno su dieci. L'incidenza stimata dall'Istat, nel Sud Italia, sale da 8,5% nel 2016 a 10,3% nel 2017, per le famiglie, e da 9,8% a 11,4% per gli individui. Il peggioramento riguarda soprattutto chi vive nelle città principali, i comuni centro di area metropolitana, (da 5,8% a

10,1%) e nei comuni di minori dimensioni, fino a 50 mila abitanti (da 7,8% a 9,8%).

Da notare che il rapporto tra italiani e stranieri è circa del 70-30, 69% italiani, 29% stranieri, una percentuale quest'ultima che ha evidenti effetti sul costo complessivo per il welfare del nostro Paese, ad esempio sulla spesa sanitaria e sulle spese dei Comuni come *voucher* sociali e graduatorie per le case popolari.

Ma cosa si intende per poveri assoluti? Con questa definizione l'Istat comprende coloro che non possono affrontare la spesa mensile sufficiente ad acquistare beni e servizi considerati essenziali per uno standard di vita minimamente accettabile. I fattori considerati sono: un'alimentazione adeguata, un'abitazione - di ampiezza adeguata, riscaldata, dotata dei principali servizi, beni durevoli e accessori - e il minimo necessario per vestirsi, comunicare, informarsi, muoversi, istruirsi e mantenersi in buona salute. Ad esempio, per un adulto (di 18-59 anni) che vive solo, la soglia di povertà è pari a 826,73 euro mensili se risiede in un'area metropolitana del Nord, a 742,18 euro in un piccolo comune settentrionale, a 560,82 euro in un piccolo comune del Mezzogiorno. La soglia del-

la povertà relativa è invece - per una famiglia di due componenti - pari alla spesa media per persona nel Paese: nel 2017 è stata di 1.085,22 euro mensili.

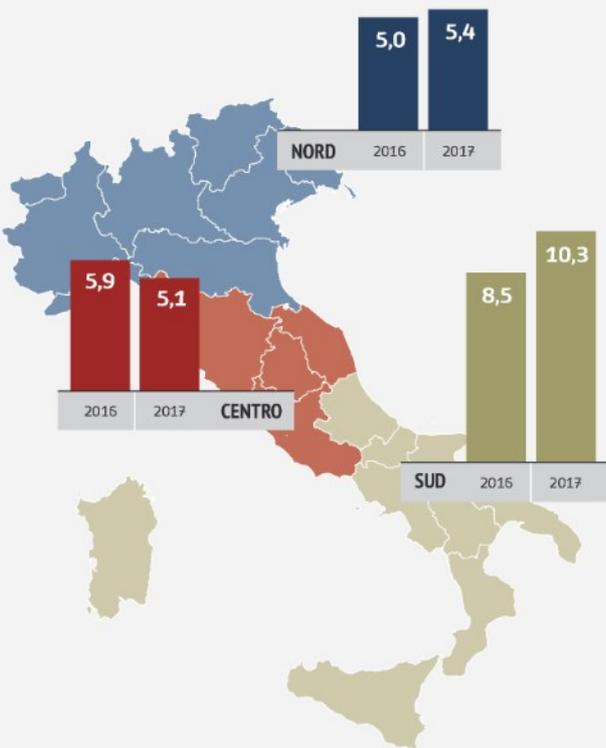
La lettura politica del governo viene data da Matteo Salvini che nei dati vede la «conferma della giustezza dell'obiettivo che ci siamo dati con tutto il governo: mettere al centro gli italiani». Luigi Di Maio invoca «reddito di cittadinanza subito». Per Forza Italia Alessandro Cattaneo cita Indro Montanelli: «La sinistra ama così tanto i poveri che ne crea di nuovi».

La diffusione dei dati è accompagnata da una polemica per una uscita improvvida della sottosegretaria all'Economia Laura Castelli che dopo avere incontrato il presidente dell'Istat, Giorgio Alleva, parla della necessità di una «sinergia» dell'Istituto «con la politica per il raggiungimento degli obiettivi del contratto di governo». Parole che fanno scattare subito l'accusa di ingerenza da parte del Pd che con Michele Anzaldi chiede una presa di posizione del ministro Tria e del premier Conte. Interviene, sollecitato dai giornalisti, anche il portavoce della Commissione Ue per puntualizzare che le norme europee stabiliscono che «gli uffici statistici nazionali sono totalmente e pienamente indipendenti».



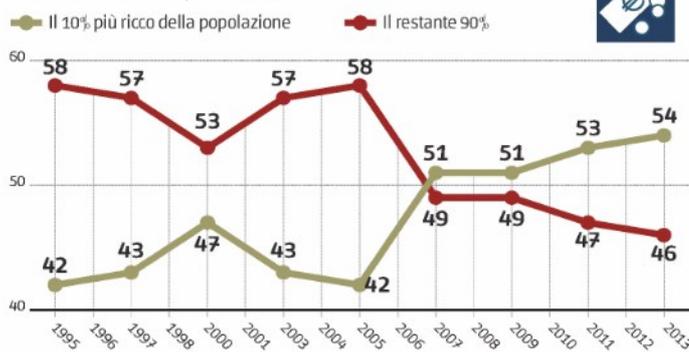
CRESCE IL DIVARIO NORD-SUD

Incidenza della povertà assoluta per aree geografiche (dati in % relativi alle famiglie)



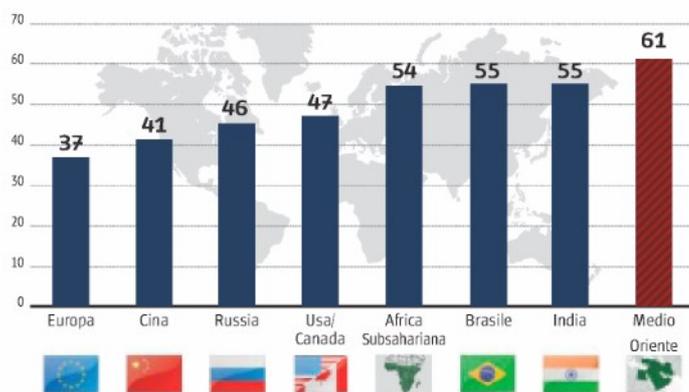
LA CONCENTRAZIONE DELLA RICCHEZZA IN ITALIA

Quota % della ricchezza personale totale



Nel mondo

Quota di reddito del 10% più ricco nel mondo



LEGO

È pari all'1,1% la rivalutazione Istat per gli assegni familiari

La variazione percentuale rilevata dall'Istat da considerare per la rivalutazione dei redditi ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare per il periodo dal 1° luglio 2018 al 30 giugno 2019 è pari all'1,1%.

Lo rende noto la Ragioniera generale dello Stato con una circolare (la n. 23/2018 del 25 giugno 2018) indirizzata alle amministrazioni statali.

L'art. 2 del decreto legge n.69/1988 ha disposto, al comma 12, la rivalutazione annua, con effetto dal 1° luglio di ciascun anno, dei livelli di reddito familiare e delle relative maggiorazioni in misura pari alla variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente.

Dispone, infatti, la norma citata che «i livelli di reddito previsti nella tabella allegata al presente decreto e le loro mag-

giorazioni stabilite dal comma 2 sono rivalutati annualmente a decorrere dall'anno 1989, con effetto dal 1° luglio di ciascun anno, in misura pari alla variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, calcolato dall'Istituto nazionale di statistica, intervenuta tra l'anno di riferimento dei redditi per la corresponsione dell'assegno e l'anno immediatamente precedente».

Dal canto suo, l'Inps, con circolare n. 68/2018, ha diramato le tabelle aggiornate con i nuovi limiti di reddito familiare da considerare, sulla base del reddito conseguito nel 2017, ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare per il periodo 1° luglio 2018- 30 giugno 2019. Tali redditi devono essere ora rivalutati nella misura indicata.

La circolare contiene anche un fac-simile di richiesta dell'assegno, oltre alle citate tabelle contenenti i livelli di reddito.

Matteo Barbero



Regolarità contributiva da luglio consultabile in tempo reale

INPS

Illustrate ai commercialisti le piattaforme Dpa e Vera e la banca dati appalti

Matteo Prioschi

Dovrebbero essere operative all'inizio di luglio, o al massimo nella seconda settimana, le piattaforme del sito Inps "dichiarazione preventiva di agevolazione" (Dpa) e "verifica regolarità aziendale" (Vera). Per la banca dati appalti, invece, il debutto potrebbe avvenire alla fine del prossimo mese o a settembre. Le caratteristiche di questi nuovi strumenti sono state illustrate ieri in un webinar trasmesso dalla sede del Consiglio nazionale dei commercialisti a cui hanno partecipato funzionari dell'Inps.

"Vera" consentirà al legale rappresentante di un'azienda o a un lavoratore autonomo di verificare le rispettive regolarità contributive non più parcellizzate per matricole, sedi territoriali e gestioni previdenziali. La piattaforma, che ricalca quella del Durc online ma senza il limite dell'importo di 150 euro e dei due mesi antecedenti, consentirà di vedere tutte le situazioni debitorie maturate, così come apparirebbero all'Inps.

Con la dichiarazione preventiva di agevolazione, invece, i datori di lavoro potranno verificare in anticipo la regolarità contributiva per

fruire di benefici normativi e contributivi. Dopo aver effettuato l'accesso tramite Diresco, verrà chiesto di indicare i mesi per cui l'azienda intende avvalersi di agevolazioni e l'Inps effettuerà in automatico una domanda di Durc online per ogni mese, i cui risultati saranno riportati nel sistema. In caso di mancato utilizzo della Dpa (non è obbligatoria) si potrà comunque inviare il flusso uniemens su cui l'Inps farà le verifiche di regolarità contributiva a posteriori.

Qualche settimana in più dovrebbe essere necessaria per il debutto della banca dati appalti, implementata alla luce delle regole sulla responsabilità solidale tra committente, appaltatore e subappaltatore. Con questo strumento il committente potrà incrociare le informazioni in suo possesso con quelle dichiarate dall'appaltatore e dal subappaltatore nel flusso uniemens. Ogni mese sarà elaborata la Ram (rendicontazione appalto mensile) da cui potranno essere rilevate discrasie per esempio tra i lavoratori registrati nella banca dati relativa al singolo appalto e quelli effettivamente denunciati all'Inps, anomalie riguardanti i codici fiscali dei lavoratori e la percentuale del part time. Inoltre la Ram fornirà un quadro aggiornato della situazione contributiva dei soggetti coinvolti nell'appalto ma senza i vincoli temporali del Durc.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



I numeri Ucimu

Le due Italie del 4.0: i Piccoli tagliati fuori

di **Dario Di Vico**

«**C**i sono due Italie del 4.0». A sostenerlo è il presidente di Ucimu-Confindustria, Massimo Carboniero, che ieri ha reso noti i dati di un'indagine sull'utilizzo degli incentivi di Industria 4.0 da parte delle imprese italiane. Un'indagine che ha un buon timing perché si presta a diventare un documento di lavoro per il nuovo ministro Luigi Di Maio che dovrà decidere se e come portare avanti i programmi del suo predecessore Carlo Calenda. Ma veniamo ai dati elaborati per Ucimu da Renato Mannheimer e frutto di interviste alle figure di vertice di 200 imprese metalmeccaniche. Il 46,5% del campione dichiara di aver usufruito degli incentivi di super e iper-ammortamento, in testa il comparto automotive e per area geografica il Nord Ovest. La distribuzione tra iper e super è sostanzialmente alla pari ma è interessante sottolineare come chi ha investito in tecnologie digitali (coperte dall'iperammortamento) ha poi fatto anche un altro tipo di investimento. La maggioranza relativa (il 38%) ha speso tra i 100 e i 500 mila euro e il 48% ha trovato la motivazione nell'aumento della capacità produttiva. Al secondo

posto un obiettivo di competitività, infine il 32% si è limitata a sostituire macchinari obsoleti. Chi ha già investito ha intenzione di bissare (51%) e per lo più si tratta di aziende grandi e medie.

Questa è dunque la prima Italia. E la seconda? È costituita dal 53,5% di imprese metalmeccaniche che non è stata toccata dalla possibilità di usare gli incentivi. Per lo più micro-imprese e comunque aziende del Sud e delle isole. Questi imprenditori non solo non hanno ravvisato la necessità di comprare nuovi macchinari ma una buona fetta (38%) non ha intenzione di farlo nemmeno in futuro. «C'è il rischio di un allargamento del digital divide — commenta Carboniero — Pochi campioni sempre più forti e molte aziende ferme al passato e destinate a uscire dal mercato. Per questo chiediamo al nuovo governo di considerare questi dati e di prolungare gli incentivi magari rivedendo i coefficienti ma comunque garantendo continuità al piano 4.0». Un'ipotesi sostenuta da Ucimu è quella di rendere strutturale almeno il super-ammortamento, a misura di Pmi. Carboniero ha anche chiesto al governo di allargare il credito di imposta per la formazione 4.0 sempre con l'obiettivo di coinvolgere le piccole imprese e non lasciarle nei vagoni di coda della ripresa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

